

En 2020, près de 5 000 emplois impactés par des ruptures collectives pour motif économique en Pays de la Loire



En 2020, en Pays de la Loire, près de 5 000 emplois sont impactés par une procédure de rupture collective de contrat de travail de 10 salariés et plus, dont les trois quarts sont des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). La Loire-Atlantique, en particulier la zone d'emploi de Nantes, est la plus touchée. L'industrie, notamment la fabrication de matériel de transport est le secteur qui subit le plus de pertes d'emplois. Les entreprises qui détiennent ces établissements ligériens impactés appartiennent le plus souvent à un groupe et le siège social de ces entreprises se situe majoritairement en dehors de la région. Dans tous les cas de suppressions collectives d'emplois, la loi oblige néanmoins les entreprises à proposer aux salariés des mesures d'accompagnement destinées à favoriser leur reclassement.

La restructuration d'entreprise, qu'elle soit la conséquence de difficultés économiques, de l'adaptation aux évolutions des techniques ou encore d'un repositionnement sur un secteur s'accompagne souvent d'un ajustement des emplois. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs publics de ruptures collectives de contrat de travail sont prévus juridiquement.

Le licenciement pour motif économique est réputé collectif, dès lors qu'il concerne 2 salariés. Entre 2 et 9 salariés licenciés, l'employeur doit informer l'autorité administrative, la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), du nombre de licenciements prononcés, en ajoutant toutes informations sur la nature et le niveau de qualification de chaque emploi supprimé, la date des licenciements, etc... À partir de 10 salariés (**encadré 2**), l'employeur a l'obligation de notifier son projet de licenciement à l'administration et de faire homologuer ou valider un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dès que l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 50 salariés. Depuis 2018, les ruptures conventionnelles collectives (RCC), qui se distinguent par leur régime juridique d'un licenciement économique, complètent le dispositif (**encadré 3**).

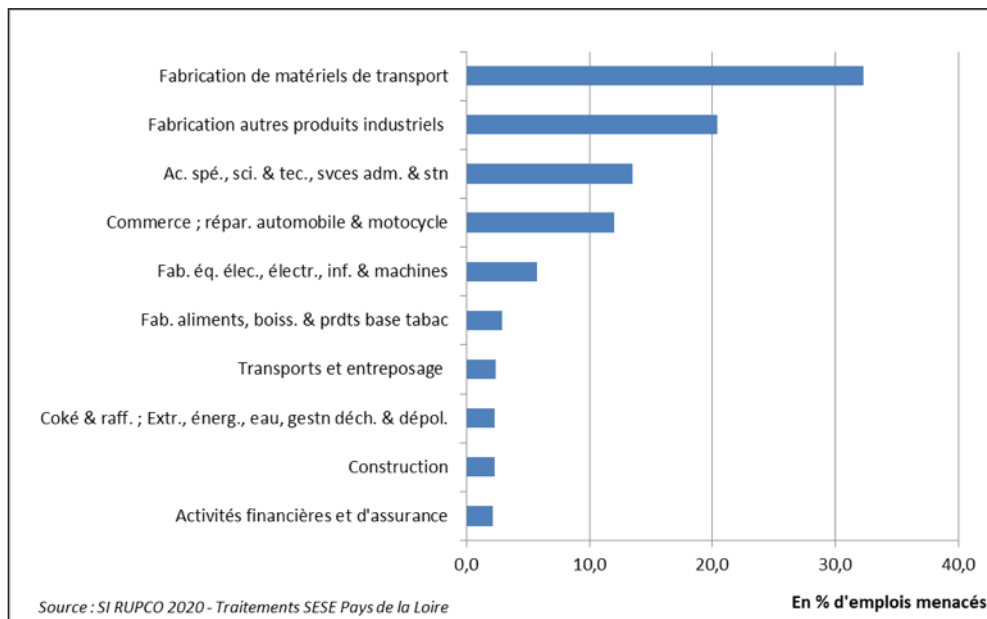
45 % des emplois impactés sont situés en Île-de-France

Près de 1 700 dossiers de ruptures collectives de contrats de travail de 10 salariés et plus ont été initiés en France métropolitaine en 2020, la moitié a donné lieu à un PSE. Au total, ce sont près de 94 500 emplois impactés dans un peu moins de 5 500 établissements, toutes régions confondues. L'Île-de-France est de loin la région la plus touchée (45,0 % des emplois menacés), suivie par l'Occitanie (9,6 %), les Hauts de France (9,1 %) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (8,1 %). À l'inverse, la Bretagne et la Corse sont relativement épargnées (moins de 2 % de l'emploi impacté). Les Pays de la Loire, avec 5,2 % de l'emploi impacté total, se situent en 6ème position.

Comme pour les autres régions, les ruptures collectives de contrat de travail se traduisent dans la région ligérienne, par un PSE : sur les quelque 5 000 emplois concernés, 75,3 % (soit un peu plus de 3 700 emplois menacés) s'inscrivent dans une procédure de PSE et 18,5 % (soit plus de 900 emplois) dans une procédure de RCC, le reste concerne des licenciements économiques collectifs d'entreprises de moins de 50 salariés.

L'industrie et le tertiaire fortement touchés par les ruptures collectives

Graphique 1 : Principaux secteurs d'activités impactés par des ruptures collectives de contrat de travail en 2020 dans la région ligérienne



Avec 63,6 % des emplois impactés, l'industrie est le secteur le plus touché, quel que soit le type de procédure engagée. La fabrication de matériels de transport et celle des autres produits industriels sont les secteurs qui ont subi le plus de ruptures collectives en 2020 (52,6 % des emplois menacés). Ce constat se vérifie sur tous les territoires, avec une part plus prégnante sur les zones d'emplois de La Roche-sur-Yon, Saint-Nazaire, Le Mans et Nantes.

Le tertiaire, avec 18,7 % des emplois menacés est le deuxième secteur le plus touché, en grande partie sur les activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (13,5 % à lui seul) ; ces restructurations se sont traduites principalement par des PSE. Seuls trois départements sont concernés, la Loire-Atlantique, le Maine-et-Loire et la Sarthe, notamment sur les zones d'emplois de Nantes et de Saint-Nazaire.

Le secteur du commerce, avec 14,7 % des emplois impactés, se situe en troisième position, donnant là aussi principalement lieu à des PSE. De nombreux territoires sont concernés, avec une prédominance forte des zones d'emplois de Nantes, Angers et Cholet.

Enfin la construction et l'agriculture représentent respectivement 2,3 % et 0,6 % des emplois impactés, avec moins de 150 emplois à eux deux. Peu de territoires sont concernés, se situant tous en Loire-Atlantique et Maine-et-Loire pour la construction, en Maine-et-Loire et Vendée pour l'agriculture.

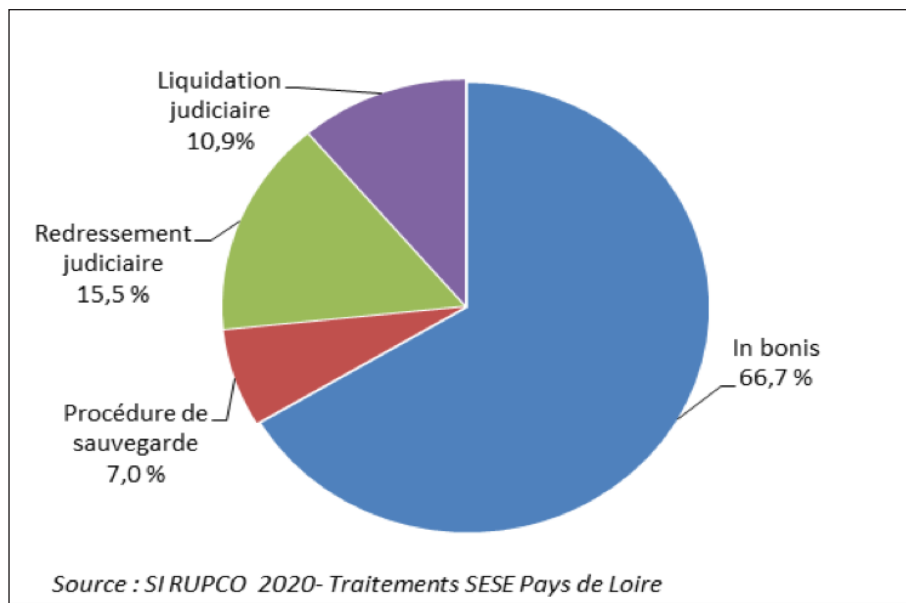
Près de 60 % des entreprises détenant des établissements ligériens impactés appartiennent à un groupe

Les ruptures collectives de contrat de travail se décident au niveau de l'entreprise, chaque entreprise définissant le ou les établissements concernés, qui peuvent être localisés dans une ou plusieurs régions en France métropolitaine. En Pays de la Loire, 260 établissements sont concernés, dont près des trois quarts par un PSE.

Près de 60% des entreprises appartiennent à un groupe, et parmi ces dernières, plus de la moitié appartiennent à un groupe de plus de 1 000 salariés. Le type de procédure est également lié à l'appartenance à un groupe : parmi les entreprises qui ont subi un PSE, 71 % appartiennent à un groupe, elles ne sont plus que 33% parmi les entreprises ayant subi un licenciement économique de 10 salariés et plus et seulement 28 % parmi celles ayant subi une RCC.

Deux tiers des entreprises impactées sont en bonne santé au moment de la demande

Graphique 2 : Situation juridique des entreprises impactées par une procédure collective de licenciements économiques



La très grande majorité des entreprises (66,7 %) qui a mis en œuvre des ruptures collectives sont des entreprises « in bonis » (l'entreprise est en mesure de faire face à ses engagements) ; 15,5 % des entreprises sont en situation de redressement judiciaire, et 10,9 % des entreprises ont fait l'objet de liquidation judiciaire (**graphique 2**).

Des congés de reclassement majoritaires dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans le cadre des licenciements pour motif économique, les salariés doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement (encadré 4). Dans la région, dans les entreprises de plus de 50 salariés (soumis donc à un PSE), 68,3 % des salariés bénéficient d'un congé de reclassement. A l'inverse, dans les entreprises de 10 à 50 salariés, le contrat de sécurisation professionnelle bénéficie à près de 89 % des salariés.

Cette étude porte uniquement sur les ruptures collectives de contrats de travail de 10 salariés et plus portant obligation de validation ou homologation par la DREETS, les ruptures collectives inférieures à 10 salariés ne sont pas étudiées. Les emplois impactés se situent au lieu d'établissement et concernent uniquement les dossiers créés en 2020 selon la date d'enregistrement initiale de la procédure et qui sont en fin d'instruction (ayant donc fait l'objet d'une décision de la part de la DREETS), les dossiers abandonnés en cours de procédure ou les dossiers encore en cours d'instruction ne sont pas pris en compte dans l'analyse. De même, il est bon de préciser que, dans un petit nombre de cas, ces emplois ne se transformeront pas tous nécessairement en ruptures effectives de contrat de travail : l'entreprise peut décider en aval d'annuler, réduire son projet ou bien encore de le différer.

1.

Deux fois plus de PSE et RCC entre 2019 et 2020, une tendance qui se confirme en début d'année 2021

Entre 2019 et 2020, le nombre de dossiers relatifs à des PSE ou des RCC a été multiplié par 2 en Pays de la Loire. Le nombre d'emplois menacés est lui passé de près de 2 200 ruptures de contrats envisagées en 2019 à quasiment 4 600 en 2020 (PSE et RCC confondus).

La Loire-Atlantique et la Vendée sont les départements où l'augmentation a été la plus forte, notamment dans les zones d'emplois de Nantes, Saint-Nazaire et La Roche-sur-Yon et les territoires Efof associés. La fabrication de matériel de transport est le secteur qui a subi la plus forte augmentation du nombre de ruptures de contrats, suivi par les activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et la fabrication d'équipements électriques, informatique et machines. La tendance semble se confirmer pour 2021 : rien que sur les cinq premiers mois de l'année, le nombre de dossiers (PSE et RCC confondus) est déjà multiplié par plus de 2 par rapport à la même période en 2020.

2.

Le licenciement pour motif économique

Un licenciement pour motif économique est un licenciement, individuel ou collectif, « effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques sérieuses, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise» (article L. 1 233-3 du Code du travail). Ce type de licenciement ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement au sein du groupe ou de l'entreprise ont été réalisés.

Un licenciement est dit collectif dès lors qu'au moins 2 suppressions de postes sont envisagées. Entre 2 et 9 salariés licenciés dans une même période de 30 jours, l'employeur doit simplement informer l'autorité administrative dont il dépend. Pour les entreprises qui envisagent de licencier au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur a l'obligation de notifier son projet de licenciement à l'autorité administrative.

Pour une entreprise de plus de 50 salariés, elle doit mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), afin de limiter le nombre de licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le contrat de travail ne pourrait être maintenu.

La procédure d'élaboration des PSE, prévoit deux modalités :

- une voie négociée entre l'employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l'ensemble du plan,
- une voie unilatérale où l'employeur établit le plan.

En Pays de la Loire, près de 72 % des PSE instruits en 2020 provenaient d'un accord majoritaire sur l'ensemble du plan.

La loi prévoit le contrôle de l'administration sur la procédure et le contenu des PSE en introduisant un droit de regard a priori des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). A l'issue de la procédure de négociation et/ou d'information de son Comité Social et Économique (CSE), l'entreprise doit faire une demande de validation et/ou d'homologation de son plan auprès de la DREETS compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai précis. Seule une décision favorable de la DREETS permet à l'entreprise de procéder aux licenciements.

3.

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Depuis le 1er janvier 2018, les entreprises disposent d'une voie complémentaire au PSE, la rupture conventionnelle collective (RCC). Ce dispositif combine un accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales (ou les organismes signataires habilités) avec un accord individuel, dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique que de celui de la rupture conventionnelle individuelle.

L'accord fixe les objectifs à atteindre en termes de suppression d'emplois, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés (congé de mobilité ; actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ; actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés). Comme dans le cadre d'un PSE, la DREETS exerce un contrôle sur l'accord encadrant la RCC (procédure et contenu des mesures de reclassement) et notifie à l'employeur sa décision (validation ou refus).

4.

Mesures individuelles obligatoires en cas de licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement :

- Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est mobilisable dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en procédure collective de liquidation ou redressement judiciaire, quelle que soit leur taille.

- Le congé de reclassement doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises et/ou groupes employant au moins 1 000 salariés et qui ne sont pas en procédure collective. Pendant le congé de reclassement, d'une durée qui varie de 4 à 12 mois (préavis inclus), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle ; au-delà, il perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à 65 % de son salaire brut antérieur, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic. Le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement et peut suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de proposer le congé de reclassement dans les cas suivants:

- si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité ;
- si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

.....